

## **Konzeption zur Verausgabung der von der Fakultät für Humanwissenschaften an das Institut für Sonderpädagogik zugewiesenen Gleichstellungsmittel**

### **Gleichstellungskonzept Universität Würzburg**

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre wurden im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der Universität Würzburg umfangreiche Maßnahmen beschlossen (Senatsbeschluss vom 16.02.2016).

Das Gleichstellungskonzept der Universität richtet sich an:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Professorinnen
- Frauen in Gremien und Leitungspositionen

Zur finanziellen Ausstattung der Programme und Fonds zählen:

- Fonds für Mutterschutzvertretungen und Überbrückung von Beschäftigungsverboten: 80.000€/Jahr
- Fonds für Reisekostenzuschüsse
- SCIENTIA-Karriereentwicklungsprogramm: Sach- & Programmkosten in Höhe von 50.000 (TrainerInnen, Coaches etc.; Büro, Druckkosten, Reisekosten etc.) aus Mitteln der Unifrauenbeauftragte
- Fonds für Vortragsveranstaltungen von Universität zu 50% bezuschusst
- Überbrückungsfonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen: von Frauenbeauftragten in Form von Stipendien aufgebrauchte Mittel
- Mittel für Freistellung von Habilitandinnen: Ressourcenbereitstellung durch die Fakultäten
- Bonusprogramm für Juniorprofessorinnen: für jede Fakultät sind grundsätzlich bis zu 180.000 € bzw. 360.000 € (für jeweils drei Jahre) in diesem Bonusprogramm vorgesehen, zentral bereitgestellt

Weitere Informationen zum Konzept finden sich unter:

<https://www.hw.uni-wuerzburg.de/forschung/gleichstellung-frauenfoerderung/>

### **Gleichstellungskonzept Institut für Sonderpädagogik**

Das institutseigene Konzept konzentriert sich im Rahmen der Gleichstellungsbemühungen auf das Themenfeld **Vereinbarkeit von Familie und Qualifikation** und richtet sich somit ausdrücklich an Mitarbeiterinnen **und** Mitarbeiter des Institutes.

Zentrales Anliegen ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Perspektiven zum Verbleib in Wissenschaft und universitärer Lehrtätigkeit bei gleichzeitiger familiärer Eingebundenheit bzw. Familienplanung zu ermöglichen.

Eine Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne familiäre Verpflichtungen spiegelt sich zum einem in einem familienfreundlichen Arbeitsklima wider, zum anderen können **finanzielle** Fördermaßnahmen zur Schaffung gleichwertiger Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen beitragen.

Dem Institut stehen jedes Jahr Gelder zur Verbesserung der Gleichstellung zur Verfügung, die für die Finanzierung bzw. Teilfinanzierung von Forschungsvorhaben und -projekten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen u.a. beantragt werden können.

Darüber hinaus muss ein Institut, das eine Grundhaltung der Familienfreundlichkeit anstrebt, diesem Anspruch gerecht werden, indem auch einer **ideellen** Förderung substantielle Bedeutung beigemessen wird.

## 1. Zielsetzungen und Maßnahmen *ideeller* Förderung

- **Sensibilisierung für die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kind(ern)/pflegebedürftigen Angehörigen**

Eine wesentliche Aufgabe besteht darin, alle am Institut tätigen Personen für die Anliegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kind(ern), pflegebedürftigen Angehörigen und weiteren familiär bedingten besonderen Belastungen (alleinerziehend, Schwerbehinderung u.a.) zu sensibilisieren und somit ein Bewusstsein für die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten im Bereich Familie zu schaffen.

- **Familienfreundlichkeit in der Organisationsstruktur**

Ein grundlegendes Verständnis für familiär bedingte besondere Lebenssituationen spiegelt sich auch in der Organisationsstruktur eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes wider, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Dazu zählen die Festsetzung teilzeitkompatibler und familienfreundlicher Sitzungstermine und Seminarzeitfenster, die Flexibilisierung von Arbeits- und Präsenzzeiten, die Berücksichtigung von Betreuungsengpässen u.a.

- **Vermittlung positiver Rollenbilder**

Institutseigene positive Beispiele können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar und erfahrbar machen. Diesbezüglich gilt es, die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Teilhabe an universitären *und* familiären Aufgaben zu fördern und zu unterstützen, indem u.a. auch das Rollenbild einer aktiven *Vaterschaft* angeregt und vorgelebt wird.

## 2. Zielsetzungen und Maßnahmen *finanzieller* Förderung

- **Motivationsanreize für Qualifizierungsmaßnahmen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen durch finanzielle Unterstützungsangebote für Fort-, Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen motiviert werden, insbesondere während familienbedingter Teilzeittätigkeit und Pausen sowie nach familiär bedingten, vorübergehenden Auszeiten.

### 2.1 Finanzvolumen

Ca. 2000-3000€ jährlich

### 2.2 Zeitlicher Rahmen

Zweimal jährlich können Anträge eingereicht werden. Die Antragsfristen sind jeweils auf den **1. Januar** und **1. Juni** eines Kalenderjahres festgelegt. Die Festsetzung der Einreichungsfristen orientiert sich an den Förderrichtlinien des Human Dynamics Centres (<http://www.hdc.uni-wuerzburg.de/anschubfinanzierung/>), um die Möglichkeit zu eröffnen, bei Nichtbewilligung eines Förderantrages durch das HDC, diesen erneut, auf Institutsebene, einzureichen.

## 2.3 Formales Prozedere

Einreichen eines formlosen schriftlichen Antrags

- auf dem **Dienstweg** (Kenntnisnahme des Lehrstuhlinhabers) bis **1. Juni** bzw. **1. Januar** an **Dr. Jurkutat**.
- Beschreibung der Fördermaßnahme mit kurzer Begründung sowie Angaben zur Lebenssituation, die in die Beurteilung der Förderfähigkeit einfließen (siehe Kriterien für die Mittelvergabe).

Zeitnahe Entscheidungsfindung und Benachrichtigung der Antragstellerinnen und Antragsteller

- Erstellung eines Förderbewilligungsvorschlags durch Dr. Jurkutat und Abstimmung des Vorschlags mit Prof. Dr. Ellinger
- Bewilligung ja/nein bzw. Bewilligung von Zuschüssen/Teilkostenübernahmen im jeweiligen Antragszeitraum.

## 2.4 Förderfähige Maßnahmen

### ▪ **Forschungsprojekte**

Doktorandinnen/Doktoranden und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können einen Zuschuss zu Forschungsarbeiten beantragen, dazu zählen: Kosten für statistische Beratung, Kosten für Hilfskräfte für Datensammlung und -auswertung, Kosten für Sachmittel u.a.

### ▪ **Fortbildungen/Tagungen**

Doktorandinnen/Doktoranden und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können Zuschüsse zu Fortbildungen beantragen. Ein Bezug zur Forschung und/oder Lehre muss gegeben sein. Reisekosten müssen stets über die Reisekostenabteilung abgerechnet werden.

### ▪ **Vortragsveranstaltungen des Institutes**

Kosten für Gastvorträge (Honorar plus Reisekosten im universitätsüblichen Umfang) werden übernommen für:

- Informationsvorträge für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler vor und nach der Promotion
- exemplarische Vorträge von erfolgreichen Professorinnen (Berichte sowie Diskussionen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern des Institutes)

Nicht möglich sind honorierte Vorträge im Rahmen regulärer Lehrveranstaltungen, welche die Leistung hauptamtlicher Dozentinnen/Dozenten (Seminarleiterinnen/Seminarleiter) ersetzen.

### ▪ **Lehraufträge**

Kosten für Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die in keinem Anstellungsverhältnis mit dem Institut stehen, werden übernommen, wenn:

- eine wissenschaftliche Forschungsaktivität mit direkter Anbindung an das Institut nachgewiesen werden kann (Betreuung des Projektes, Promotion, Habilitation durch Mitarbeiter des Institutes).

## 2.5 Kriterien für die Mittelvergabe

Bevorzugt gefördert werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- mit befristeten Arbeitsverträgen und/oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (familienpolitische Teilzeit/Elternzeit)
- mit Kind/Kindern unter 14 Jahren (einschließlich werdende Mütter)
- die besonderen Belastungen ausgesetzt sind (alleinerziehend, familiärer Pflegefall, Schwerbehinderung u.a.)

## 2.6 Bewilligung von Mitteln

Grundausrüstung eines Lehrstuhls (essentielle IT wie Laptops oder Drucker; Basisausstattung Büro wie Tische, Stühle, Schränke) können nicht bewilligt und müssen über die Lehrstuhlmittel finanziert werden.

Übersteigt die Anzahl der Anträge das verfügbare Budget, erfolgt eine Priorisierung der Anträge nach den genannten Kriterien zur Wahrung der Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familienpflichten.

Darüber hinaus behalten sich die Entscheidungsträger eine Deckelung der Beträge vor bzw. wird im Sinne einer fairen Verteilung der Mittel lediglich ein Teil der beantragten Summe bewilligt.

Frau Dr. Jurkutat erstattet der Institutsleitung einmal jährlich Bericht über den Stand der Mittelvergabe.

## 2.7 Ansprechpartner

Mitglieder der Gleichstellungskommission  
**Prof. Dr. Stephan Ellinger** sowie

**Dr. Anne Jurkutat**  
Institut für Sonderpädagogik  
Raum 02.125  
Telefon: 0931-31-86828  
Email: [anne.jurkutat@uni-wuerzburg.de](mailto:anne.jurkutat@uni-wuerzburg.de)

Administrative Assistenz  
**Marcus Straub**  
Institut für Sonderpädagogik  
Raum 00.102  
Telefon: 0931-31-80966  
Email: [marcus.straub@uni-wuerzburg.de](mailto:marcus.straub@uni-wuerzburg.de)